

企业年金发展分析

Analysis on Development of Annuity from the point of Enterprise

向运华 孙颖 胡良

摘要:随着我国人口老龄化趋势不断增强,作为多支柱养老社会保障体系中重要组成部分的企业年金,必将迎来广阔的发展机遇并发挥越来越大的作用。但不可否认的是,冀望国家、企业、员工多方共赢的企业年金,目前发展仍较为缓慢。本文从企业的角度,通过分析企业性质以及企业中人力资本的产权特征,认为企业年金的本质是人力资本分享企业剩余的一种形式,是一种员工福利计划,并基于企业最优所有权安排的角度,对现阶段我国企业年金发展缓慢的情况进行了框架性分析,提出企业年金发展慢的主要原因在企业,从企业年金受益的主要是企业,当前推动企业年金发展的主要是保险公司。

关键词: 企业年金; 人力资本; 税收优惠

[中图分类号] F840.67 [文献标识码] A

Abstract: Annuity plan will be promoted as an important part of multi-pillar pension system following the increasing of aging of population and falling of substitute ratio of basic pension. But undeniable, annuity is growing slowly at present. This paper considers the inbeing of annuity is an form of human capital sharing surplus of enterprise, and it is an welfare plan for employee. It is necessary to analyze the slowness of our annuity based on optimization of enterprise ownership.

Key Words: annuity; human capital; tax preference

一、从企业年金受益的主要是企业

(一) 企业的性质: 人力资本和非人力资本的特别合约

在新古典经济学框架下,企业被看作是以资本、劳动、技术和组织(管理)为自变量,以产量为因变量的“生产函数”,描述的是一种投入产出关系。自科斯认识到市场中交易成本的存在,从交易成本角度提出企业是为了节约市场交易成本而建立的以替代市场价格机制的一个行政权威以来,伴随着企业组织结构的进一步复杂化和交易费用经济学的兴起,用交易费用的分析框架来研究企业性质的企业理论得以丰富和发展。研究和探讨企业性质的研究论著很多,比如,认为企业的本质是一个人力资本和非人力资本的特别合约¹。而企业合约特殊性的根源在于企业中具有特殊产权性质的人力资本的存在,人力资本产权不同于非人力资本产权的特点主要表现为:首先,人力资本与其所有者是不可分割的;其次,人力资本是“主动资产”,当可能导致人力资本产权“残缺”发生时,人力资本可以通过各种手段“回应”;再次,人力资本价值难以量化;最后,人力资本具有多样性和专用性,是多样性与专用性的有机结合。

企业所有者和企业经营者往往不是统一的,于是,激励机制就非常重要²。这样,人力资本

¹ 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,载《经济研究》,1996年第6期。

² 正如1998年11月在里昂举行的八国(美、英、法、德、日等)经济管理研究会议上,专家们达成一个共识:人在工作中的表现取决于三大因素:利益、信念和心理状态。在这三要素中,利益占首位。人力资本同非人力资本相比,最大的不同就在于人力资本需要激励,而机器、厂房等非人力资本无需激励。

与非人力资本的特别合约中就出现了企业年金这样的现实选择。

（二）企业年金的本质：让渡企业剩余的一种形式

企业剩余是企业总收入扣除折旧费和对外固定合约支付后的余额³。员工（包括经理人）分享企业剩余的方式除了基本的工资之外，还有其他形式的利益收入，如员工福利计划⁴。员工福利计划可以是假期等非货币性利益，更多的则是货币性利益，如企业股份、保险合同等。比较常见的形式就是保险福利计划，实践中主要涉及三类保险业务：各种团体人寿保险和健康险保险；雇主责任险或意外伤害保险；投保型退休金，即企业年金。

无论是实践中，还是理论上，企业年金的本质就是企业让渡其剩余的一种形式，是一种员工福利计划。

（三）企业年金的作用：让渡企业剩余的目的是优化企业所有权

企业所有权指的是企业的剩余索取权和剩余控制权（企业本身作为“法人”又可以作为财产的所有者）。剩余索取权指的是对企业收入在扣除所有固定的合同支付（如原材料成本、固定工资、利息等）后的余额（利润）的要求权。剩余控制权指的是在契约中没有特别规定的活动的决策权。而企业追求效率最大化就必须要求企业剩余索取权的安排与控制权的安排相对应。

无论是从短期还是长期来看，由于企业合约的不完备性，以及人力资本的产权特征，企业在吸引各种企业要素进入企业，并实现各自收益最大化的目标时，必须对人力资本所有者进行适当的激励。而企业年金的独特特征，使其在企业所有权安排中起到越来越重要的作用。

以美国的企业年金为例，当今美国的企业年金计划主要分为两大类：受益基准制和供款基准制，目前供款基准制数量已经远远超过受益基准制，代表了成熟企业年金市场的发展趋势和现状。美国企业年金体系中的供款基准制种类较多⁵，既提供了以利润为基础的利润分享计划，还有基于股份的激励。成熟企业年金市场发展的经验表明，企业年金的作用非常广泛，就企业而言，它提供了一个广泛的、可选择的激励模式，一般认为，企业通过建立年金计划进行激励的具体作用包括如下几个方面：

首先，是所谓“金手铐”作用，即利用“退休收入保险”诱使、约束雇员必须为企业工作一定的年限，提前离职则无法享受年金收益。企业以退休金权利承诺替代部分工资支付，雇员意识

³ 谢德仁：《企业剩余索取权：分享安排与剩余计量》，上海三联书店，2001。

⁴ 员工福利计划是企事业单位为雇员在直接的工资收入之外所创立和提供的各种形式的给付利益，是企事业单位为员工的死亡、疾病、意外事件、退休或者事业所安排的经济保障。

⁵ 包括：利润分享计划，是企业为职工提供分享企业利润机会的退休金计划，它由企业缴费，企业的缴费额常常取决于企业的盈利状况，而且每年的缴费额并不要求完全相同，甚至可以不承担任何缴费；职工持股计划（Employee Stock Ownership Plan, ESOP）；缴费基准型；401(K)计划、403（b）计划、457 计划及节俭储蓄计划（Thrift Savings Plan, TSP）。

到在获得企业年金受益资格之前离开企业就会失去在这之前积累的企业年金利益。换句话说，企业年金计划的首要作用是为企业留住人才。有种说法是现在人才出现了剩余，企业没必要挽留每一个人才，但我们要注意，从企业的角度来看，雇员的稳定对企业的发展是有益的。

其次，企业年金具有效率工资的作用，可以提高雇员工作的努力程度，提高劳动生产率的另一层含义就是降低了劳动力成本。效率工资理论主要从信息不对称的角度出发，认为雇主给雇员支付高于市场出清水平以上的工资是为了激励员工努力工作，提高工作效率。支付效率工资还可以让雇员产生“高工资”的错觉，在减少离职的同时可以增加对新雇员的吸引力和使其追求“上进”的动力。

再次，企业年金的激励作用可以减少委托—代理的监督成本，从而降低企业的总成本。

最后，企业年金计划可以通过 ESOP（职工持股计划，是使员工成为公司股票所有者的雇员受益计划）赋予雇员剩余索取权，让人力资本所有者拥有企业所有权，也是企业所有权的一种优化。

目前国内有很多研究从宏观的角度认为企业年金促进了金融市场、人才市场的发展，对国家、个人都是有利的，但本文认为企业年金的这种作用应归为其制度自身的正外部性结果，对企业的作用才是年金的主要作用。

二、当前推动企业年金发展应该充分发挥保险公司的作用

企业年金的发展受到政府、企业及其雇员、第三方力量（比如保险公司）的影响。

（一）当前政府推动企业年金的力度比较有限

近期政府对企业年金发展的干预主要在于优惠政策，而当前的政策主要是“优惠政策”，即税收优惠。此前有人说缺乏税收优惠是我国企业年金发展缓慢的原因，但是事实上很多省市早就出台了优惠政策，甚至优惠幅度比批准的社会保障试点地区 4% 的幅度还高，可是企业似乎积极性并不高。倒是税收优惠的幅度不大、出台时间较晚的云南，建立年金计划的企业数量在全国处于领先⁶。最近有关部门在酝酿出台全国统一的税收优惠政策，笔者认为应该只是税收管理的优化，预期不能对企业年金的发展形成促进作用。政府是否出台全国统一的税收优惠政策，不是企业年金发展的关键。如果政府下调基本养老保险的缴费水平，则可以促进企业年金的发展，但估计近期不会朝这个方向改革。

各省企业年金税收优惠政策一览表

省份	企业缴费可从成本中列支的工资	依据
----	----------------	----

⁶ 《云南省参加企业年金的企业数位居全国之首》，《春城晚报》，2006 年 07 月 24 日。

	总额比例	
辽宁	4%	国务院关于同意辽宁省完善城镇社会保障体系试点实施方案的批复（国函〔2001〕79号）；关于印发《辽宁省城镇企业职工企业年金试行办法》的通知（辽劳社发〔2002〕102号）
吉林	4%	国务院关于同意吉林省完善城镇社会保障体系试点实施方案的批复（国函〔2004〕35号）；吉林省人民政府关于调整和完善城镇企业职工基本养老金计发办法有关问题的通知（吉政发〔2004〕28号）
黑龙江	4%	国务院关于同意黑龙江省完善城镇社会保障体系试点实施方案的批复（国函〔2004〕36号）；关于贯彻落实《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》有关问题的意见（黑劳社发〔2005〕27号）
河北	4%	河北省人民政府关于转发河北省企业年金实施意见的通知（冀政〔2004〕144号）
山东	4%	山东省人民政府办公厅关于稳步推进企业年金工作的通知（鲁政办发〔2004〕81号）
湖南	4%	湖南省人民政府办公厅转发省劳动保障厅等单位关于建立企业年金制度意见的通知（湘政办发〔2005〕11号）
广东	4%	关于我省建立企业年金制度的通知（粤府办〔2004〕81号）
四川	4%	转发财政部关于企业为职工购买保险有关财务处理问题的通知（川财企〔2003〕18号）
新疆	4%	新疆维吾尔自治区人民政府关于贯彻落实国发〔2000〕42号文件精神进一步建立健全养老、医疗、失业保险和城市居民最低生活保障制度的意见（新政发〔2001〕17号）
陕西	4%	陕西省人民政府办公厅关于印发陕西省企业年金试行办法的通知（陕政办发〔2005〕36号）
北京	4%	关于印发《中关村科技园区高新技术企业建立企业年金制度试行办法》的通知（京劳社养发〔2001〕98号）；关于贯彻实施《企业年金试行办法》有关

		问题的通知（京劳社养发〔2006〕39号）
中央企业	4%	关于中央企业试行企业年金制度的指导意见（国资发分配〔2005〕135号）
浙江	5%	浙江省人民政府关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的通知（浙政〔1997〕15号）；浙江省劳动和社会保障厅关于贯彻《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》的通知（浙劳社老〔2004〕131号）
安徽	5%	安徽省人民政府办公厅转发省劳动保障厅等部门关于建立企业年金制度实施意见的通知（皖政办〔2004〕56号）
云南	5%	关于建立企业年金制度有关问题的通知（云劳社〔2004〕81号）
上海	5%	上海市社会保险管理局、上海市财政局关于印发《上海市企业补充养老保险试行意见》的通知（沪社保业一发〔1997〕18号）
海南	5%	关于建立企业年金有关问题的通知（2005）
福建	5%	福建省城镇企业职工基本养老保险条例（1997）
贵州	5%	贵州省人民政府关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的通知（黔府发〔1998〕34号）
甘肃	5%	关于建立甘肃省城镇企业补充养老保险和个人储蓄性养老保险的意见（甘劳发〔1996〕247号）
深圳	5%调整为6%	深圳市人民政府关于印发深圳市企业补充养老保险方案的通知（深府〔1997〕182号）废止；深圳市人民政府关于印发深圳市企业年金实施意见的通知（深府〔2006〕255号）
重庆	6%	重庆市企业年金试行办法（渝劳社发〔2006〕16号）
西藏	4—6%	西藏自治区人民政府关于印发西藏自治区完善企业职工基本养老保险制度实施方案的通知（2006）
天津	8%	天津市建立企业年金制度的意见（津劳局〔2006〕293号）
山西	1 / 12	山西省人民政府办公厅转发省劳动保障厅等部门关于贯彻实施《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》有关问题的意见的通知（晋政办发〔2004〕64号）
江西	1 / 12	江西省人民政府办公厅关于进一步规范事业单位参

		加企业基本养老保险办法的通知（赣府厅发[2005]28号）
江苏	12.5%调整为1 / 12	江苏省城镇企业职工养老保险规定（1996）；关于贯彻《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》的意见（苏劳社险[2004]16号）
湖北	12.5%	湖北省深化企业职工养老保险制度改革实施方案（鄂政发[1995]111号）；湖北省企业年金试行办法（鄂劳社办[2001]317号）

资料来源：各地方政府网站及法规库，作者搜集整理。

（二）雇员方面，当前我国人力资本的谈判能力普遍较低，对企业是否建立年金计划影响不大

企业年金是人力资本分享企业剩余的一种方式，而人力资本是否能分享企业剩余，分享多少企业剩余，取决于企业中人力资本的谈判能力，也就是说，如果人力资本的谈判能力相对较低，或者根本就没有谈判能力，那就不大可能产生人力资本激励的动机。加之集体行动的逻辑，非人力资本所有者完全可以通过细分人力资本的“专有性”来差异化激励人力资本，从而普通人力资本得到固定工资，少数“专有性”人力资本得到更多的激励。这样，大部分人力资本所有者只是固定收入者，完全不能分享企业剩余，这样企业年金也就无从谈起，人力资本相对“过剩”更放大了这种谈判力的差异⁷。

（三）从企业本身来看，是否建立年金计划，受到管理层意愿、缴费能力、替代性福利的影响

首先，由于产权性质与企业经营的目标的影响，企业实施年金的意愿各异。企业所有权最优安排，即企业价值最大化的安排，不仅是企业追求的结果，也是一般分析企业行为的理论基础之一，追求价值最大化的企业，为了最小化企业的监督成本和交易费用，激励人力资本，会引进各种契约安排，成为成熟市场上的普遍行为。这也是上市公司和高科技企业成为现阶段企业年金计划的积极参与者的原因之一，相比较而言，广大家庭制企业、民营企业的意愿则较低。需要指出的是，目前企业年金计划的参与者包括部分国有企业，特别是大型、特大型的国有垄断行业企业，我们的解释是：公有制企业的产权结构所导致的问题之一就是所有者缺位导致的内部人控制，但内部人追求自身效益最大化的根本动力大于追求企业价值最大化的动力，因此，对内部人最有吸引力的公有制所有权安排就是 MBO（Management Buy-out，管理层收购，即公司的管理层利用借贷所融资本或股权交易收购本公司），如果这条路走不通，就会选择次优，最大化自身利益（包括固定工资、福利等）是其理性的、必然的选择。企业年金作为一种福利方式，往往成为国

⁷ 近年来大学生就业的困难和大学毕业生平均薪酬的下降似乎是这种人力资本行对“过剩”的最好注解。

有企业在 MBO 这条路走不通后的次优选择。

其次，企业缴费能力的限制。企业年金是雇主为雇员主办的“补充性”养老计划。对雇主而言，企业年金的建立是自由的，但建立后的管理却是严格的。因而，企业自身实力成为企业在建立企业年金计划时不得不考虑的因素。整体而言，目前绝大多数企业的市场盈利能力尤其是国际竞争力低下，中小企业“死亡率”高，因此，许多企业无力为其雇员建立企业年金计划。而一些特大型国有企业，由于处在国民经济垄断行业，行政垄断的力量使它们能够获得“市场经济”下的非正常超额垄断利润，这是它们积极参与企业年金计划的另一个原因。

最后，企业年金受到替代性福利产品的影响。即便人力资本能够分享一部分企业剩余，但分享的方式是多种多样的，特别是在目前国内企业年金市场发展初期，企业年金存在一定的替代效应，许多企业并未将年金计划当成激励或福利形式的首选。

4. 当前促进企业年金的发展应该充分发挥保险公司的推动作用。

2004 年《企业年金试行办法》出台后，很多地方政府部门也出台了管理办法，其中不乏“企业年金（过去称补充养老保险）”的表述，很多人以为要开展补充养老保险就只能采取信托模式，商业保险中的团体养老保险将走向消亡。因此，不少企业乃至部分保险公司在很长时间内对投保和销售团体养老保险采取了观望的态度。随后，2005 年，8 家保险机构获得了 10 个企业年金管理人资格，包括 2 个受托人资格，4 个账户管理人资格，4 个投资管理人资格。据统计，2005 年，团体养老保险保费收入达 595.18 亿元⁸。其中，中意人寿为其中方股东——中石油集团 39 万名离退休员工提供终身即期年金计划，一次性趸交保费 24 亿美元（约 200 亿元人民币）。2006 年团体养老保险保费收入为 389 亿元。截至 2006 年底，按签约并到账统计，养老保险公司企业年金受托业务量已占全部法人受托人业务的 65%以上⁹。在与劳动保障部门负责的企业年金业务的衔接方面，保险公司取得了积极的进展：2004 年 8 月，太平养老保险公司和太平人寿保险公司在辽宁省成功地承接辽宁省直企业的补充养老保险业务；2007 年 1 月，深圳市政府将原深圳市企业年金管理中心的企业年金业务整体移交，平安养老保险公司担任受托人和投资管理人；2007 年 5 月，长江养老保险公司成立，承接原上海市企业年金管理中心管理的 7000 多家企业的约 150 亿元企业年金业务。

保险公司在参与企业年金方面的优势主要体现在：保险公司拥有专门的精算力量，在开发年金产品方面具有灵活性，能满足企业的多样化需求；保险公司拥有强大的销售部门，并且与企业有着广泛的业务联系；刚刚兴起的专业养老保险公司，更是以促进年金发展为己任，以专业化服务理念；即使是在现行信托式企业年金管理框架下来看，保险公司也可以提供包括年金计划设

⁸ 宣伟：《保险业参与企业年金发展研究》，载《保险研究》2007 年第 3 期。

⁹ 陈文辉：《发展商业养老保险 健全养老保障体系》，载《中国金融》2007 年第 9 期。

计、账户管理、投资管理等在内的一站式服务。

当前保险公司至少可以在以下方面直接促进企业年金的发展：鉴于许多企业事实上对年金问题十分陌生，保险公司通过上门“推销”、举办论坛等形式，进行一对一、一对多的年金知识普及；提供多样化的产品选择，调动企业建立年金计划的积极性；协调企业与政府部门、金融机构的关系，提高企业建立年金计划的效率；研究、促进优惠政策的落实，在改善企业年金发展环境方面发挥积极作用。

（本文发表于《保险研究》2007年第9期）